



STORTINGET

Lovvedtak 70

(2018–2019)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 315 L (2018–2019), jf. Prop. 74 L (2018–2019)

I Stortingets møte 5. juni ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-1 bokstav c skal lyde:

c) *å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,*

Gjeldende bokstav c til e blir bokstav d til ny bokstav f.

§ 1-6 første ledd skal lyde:

(1) Følgende personer anses som arbeidstakere etter lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:

- elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
- vernepliktige,
- sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret,
- innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
- pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
- personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
- personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

Lovens regler om varsling gjelder likevel ikke for personer som nevnt i bokstav d. Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra bestemmelsen i første punktum.

Kapittel 2 A med §§ 2 A-1 til 2 A-4 og nye §§ 2 A-5 til 2 A-7 skal lyde:

Kapittel 2 A Varsling

§ 2 A-1 *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) *Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære*

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningsikkerheten.

(3) *Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.*

§ 2 A-2 *Fremgangsmåte ved varsling*

- Arbeidstaker kan alltid varsle internt
- til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- i samsvar med varslingsplikt

- d) *via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.*
- (2) *Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.*
- (3) *Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom*
- arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,*
 - varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og*
 - arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.*
- (4) *Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.*

§ 2 A-3 Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) *Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.*
- (2) *Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varselet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.*

§ 2 A-4 Forbud mot gjengjeldelse

- (1) *Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.*
- (2) *Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel*
- trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden*
 - advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering*
 - suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.*
- (3) *Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.*
- (4) *Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.*

§ 2 A-5 Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

- (1) *Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.*

(2) *Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.*

§ 2 A-6 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- (1) *Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.*
- (2) *Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.*

- (3) *Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.*
- (4) *Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde*
- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold*
 - fremgangsmåte for varsling*
 - fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.*
- (5) *Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.*

§ 2 A-7 Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet

- (1) *Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.*
- (2) *Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.*

§ 18-6 første ledd skal lyde:

- (1) *Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12 andre ledd andre punktum, § 14-12 tredje ledd, § 14-15 femte ledd, og §§ 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 10-2 andre til fjerde ledd og 10-6 tiende ledd.*

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Tone Wilhelmsen Trøen

president